Giustizia amministrativa
A cura del Segretariato Generale della Giustizia amministrativa
Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

News n. 84 del 10 settembre 2024
a cura dell'Ufficio del massimario

Alla Corte di giustizia la conformità all'ordinamento dell'Unione europea della disciplina nazionale sull'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 per il personale del comparto difesa.

Consiglio di Stato, sezione I, parere 23 luglio 2024, n. 887 – Pres. Mele, est. De Miro

Militare – Covid – Obbligo vaccinale – Sospensione del personale non vaccinato – Sospensione della retribuzione – Divieto discriminazione – Principio di proporzionalità – Violazione – Rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia UE

Vanno rimessi alla Corte di giustizia UE i seguenti quesiti interpretativi:

1) *"Premesso che l'Amministrazione non ha ritenuto necessario imporre la vaccinazione ai militari ai sensi dell'art 206* bis *del D.lgs. 66/10, per lo specifico impiego, assumendosi la responsabilità sugli effetti del vaccino, si chiede se la direttiva 2000/78/CE osti ad un recepimento che permetta il d.l. 172/21 nella parte in cui modifica il d.l. 44/21 aggiungendo il comma* 4 ter *comma 2 b. che impone al militare una vaccinazione obbligatoria e contraria alla sua opinione personale, perché lo obbliga a sottoporsi volontariamente a tale trattamento sanitario, ancora sperimentale, a suo rischio e pericolo, come requisito addizionale per poter lavorare nello stesso ambiente di lavoro in cui sono presenti lavoratori civili ai quali tale trattamento vaccinale non è richiesto nonostante essi svolgano funzioni, che dal punto di vista della contagiosità e contagiabilità dell'essere umano, sono analoghe a quelle svolte dai militari"* (1);
2) *"Premesso che, secondo la normativa italiana in materia di accesso al luogo di lavoro, anche in contesti affollati come trasporti pubblici, stadi e ristoranti, per i lavoratori non richiamati nello stesso d.l. n.172/21, la certificazione vaccinale o la negatività al tampone effettuata entro le 48 ore sono considerate equivalenti, si chiede se l'art. 2 comma 2 b della direttiva 2000/78/CE osta ad un provvedimento come il d.l. n. 172/21 nella parte in cui modifica il d.l. n. 44/21 aggiungendo il comma* 4 ter *comma 1 b. che impone al lavoratore militare una vaccinazione obbligatoria e contraria alla sue convinzioni personali, come requisito necessario per poter lavorare nello stesso ambiente di lavoro in cui sono presenti militari che nel rispetto delle loro convinzioni personali hanno ritenuto conveniente vaccinarsi anche in assenza di obbligo, ciò nonostante che il militare non vaccinato sia disponibile, e*

comunque già obbligato, a produrre con intervalli inferiori alle 48 ore il risultato di un tampone che certifichi la negatività al covid" (2);

3) *"Si chiede se il provvedimento di cui al d.l. n. 172/21 che integra il d.l. n. 44/21, il quale impone con l'art 4* ter *comma 3 al lavoratore, sospeso per violazione dell'obbligo vaccinale, di non poter in alcun modo legale provvedere al sostentamento della famiglia ed alla protezione e alle cure necessarie per il benessere delle figlie minori dovute, violi gli art. 1 e 24 della CDFUE ai sensi dell'art 24 della Carta"* (3).

(1-3) I. – Con il parere in rassegna il Consiglio di Stato ha sottoposto alla Corte di giustizia UE alcuni quesiti interpretativi diretti a verificare la compatibilità, con le previsioni del diritto europeo di settore, della normativa nazionale (dettata dal d.l. 26 novembre 2021, n. 172 nella parte in cui modifica il d.l. 1 aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76) che estende a decorrere dal 15 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2, al personale del comparto difesa, stabilendo in caso di accertato inadempimento dell'obbligo vaccinale: i) l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro; ii) la sospensione del diritto alla retribuzione o altro compenso o emolumento, comunque denominati.

II. – La vicenda contenziosa che ha condotto al giudizio dinanzi al Consiglio di Stato può essere sintetizzata come segue.
Un ufficiale dell'Esercito italiano (all'epoca dei fatti colonnello del Corpo ingegneri) ha impugnato con ricorso straordinario al Presidente della Repubblica il provvedimento con cui l'amministrazione della difesa ha accertato l'inosservanza dell'obbligo vaccinale ed ha disposto concernente la sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa senza effetti disciplinari adottato nei suoi confronti, ai sensi dell'art. 4-*ter*, comma 3, del d.l. 1 aprile 2021 n. 44.
Nell'ambito del relativo giudizio, si è innestato il deferimento di cui trattasi.

III. – Con il parere in rassegna il collegio giunge alla elaborazione dei quesiti sopra riportati sulla base del seguente percorso argomentativo:

a) la sezione osserva, in via preliminare, che le norme di principio previste dai Trattati e dalla Carta di Nizza, invocate nei motivi di ricorso siano applicabili al caso di specie, avendo le stesse, come destinatari e beneficiari, tutti i cittadini dell'Unione e, pertanto, anche coloro i quali siano militari appartenenti alle forze armate;
b) in particolare, risulta applicabile al lavoratore militare, appartenente alle forze armate, la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro. Tanto si evince dal considerando 18 della stessa, nonché dall'art. 3, comma 1, che definisce in modo generale e onnicomprensivo il campo di applicazione della direttiva;
c) le sollevate questioni di compatibilità euro unitaria nella definizione del procedimento pendente assumono rilevanza risultando l'imposizione dell'obbligo vaccinale, recato dalla normativa nazionale comunque soggetto, nelle sue modalità impositive rispetto a determinate categorie di destinatari, al

principio generale della non discriminazione e comunque ai principi di ragionevolezza e proporzionalità rispetto ai fini perseguiti, è evidente che la violazione della direttiva 2000/78/CE, ove accertata, determinerebbe la disapplicazione delle norme nazionali ed avrebbe incidenza sull'esito del procedimento principale;

d) analoghe considerazioni valgono per le norme unionali di principio invocate dal ricorrente, inerenti al riconoscimento del diritto al lavoro, alla retribuzione sufficiente a garantire la vita libera e dignitosa del lavoratore e della sua famiglia e la possibilità di assicurarne il sostentamento anche in presenza di figli minori. La eventuale loro violazione da parte della normativa nazionale produrrebbe anche in questo caso la disapplicazione della stessa e, pertanto, la definizione delle relative questioni di compatibilità euro unitaria risulta decisiva e determinante sull'esito del procedimento principale pendente dinanzi al giudice nazionale;

e) ciò premesso, alcune questioni sollevate dal ricorrente sono considerate infondate e inammissibili;

e1) in relazione alla prima questione con cui il militare deduce la violazione dell'art. 2, comma 2, lett. a) della direttiva 2000/78/CE per discriminazione diretta del personale militare nei confronti del personale civile: si osserva preliminarmente che la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 "stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" ed è stata recepita nell'ordinamento interno con il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216;

e2) la direttiva, peraltro, reca disposizioni che regolano la materia in condizioni ordinarie, le quali, pertanto, non possono essere invocate a parametro di conformità della eccezionale disposizione denunciata dal ricorrente, occasionata dalla situazione emergenziale conseguente all'evento pandemico Covid-19;

e3) invero, come affermato dalla Corte costituzionale – nell'esame della compatibilità con la Costituzione dell'obbligo vaccinale introdotto per la categoria degli operatori sanitari, la soluzione delle questioni sottoposte "deve necessariamente muovere dalla considerazione della peculiarità delle condizioni epidemiologiche esistenti al momento dell'introduzione dell'obbligo vaccinale e, in particolare, della gravità e dell'imprevedibilità del decorso della pandemia" (Corte cost., 9 febbraio 2023, n. 14, in *Foro it*., 2023, I, 641). "Peculiarità" — ha sottolineato la Corte nella sentenza 9 febbraio 2023, n. 15 (in *Foro it*., 2023, I, 640) – "risultante anche e soprattutto dalle indicazioni formulate dai competenti organismi internazionali" (così, al par. 10.3.1 della sent. n. 15 del 2023, nel richiamo agli interventi dell'OMS del 30 gennaio 2020 e dell'11 marzo 2020, sin dalla dichiarazione di emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale; dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite con risoluzione del 20 aprile 2020; della Commissione europea con le comunicazioni del 17 giugno e del 15 ottobre 2020; del Consiglio d'Europa con la risoluzione n. 2361/2021 del 27 gennaio 2021);

f) sotto il profilo della compatibilità dell'obbligo vaccinale - così come imposto al personale militare dall'art. 4 *ter* del d.l. n. 44 del 2021, introdotto dall'art. 2 del d.l. n. 172 del 2021 – alla direttiva 2000/78/CE, la sezione consultiva evidenzia in via preliminare che non si rileva alcuna violazione della stessa in relazione al differente trattamento a questi riservato rispetto al personale civile della Difesa;

f1) l'imposizione dell'obbligo vaccinale ai militari, a differenza del personale civile che pure presta ordinariamente servizio nelle stesse strutture, non assume valenza discriminatoria ai sensi del predetto atto normativo comunitario, proprio perché l'imposizione dell'obbligo vaccinale per il personale delle forze armate trova giustificazione, nelle intenzioni del legislatore, nella peculiare finalità di tutela della salute pubblica e di contrasto alla pandemia, come si rileva dal preambolo del decreto legge n. 172 del 2021;

f2) inoltre, al fine di evidenziare l'assenza della denunciata situazione di discriminazione diretta, possono essere richiamate le argomentazioni svolte dalla Corte costituzionale italiana per affermare la legittimità costituzionale della imposizione dell'obbligo vaccinale al personale sanitario;

g) sono ritenuti infondati anche i rilievi di violazione della direttiva 2000/78/CE pure con riferimento al personale militare;

g1) la Corte costituzionale ha ritenuto la legge impositiva del trattamento sanitario in esame compatibile con l'art. 32 Cost. in quanto: i) il trattamento era diretto non solo a migliorare o a preservare lo stato di salute di chi vi era assoggettato, ma anche a preservare lo stato di salute degli altri; ii) tale trattamento non avrebbe inciso negativamente sullo stato di salute di chi vi era assoggettato; III) nell'ipotesi di danno ulteriore alla salute del soggetto sottoposto al trattamento obbligatorio — ivi compresa la malattia contratta per contagio causato da vaccinazione profilattica — era prevista la corresponsione di una `equa indennità' in favore del danneggiato (sentenza n. 15 del 2023);

g2) non è ritenuta nemmeno condivisibile l'affermazione del ricorrente, posta a fondamento del dedotto trattamento discriminatorio, secondo cui il vaccino non assicurerebbe l'immunità dalla contrazione della malattia né impedirebbe il contagio e la trasmissibilità del virus, sulla base di quanto rilevato dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 14 del 2023:

g3) con la predetta decisione, sull'efficacia della vaccinazione per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2, è stato osservato che secondo l'ISS "[l]a vaccinazione anti-COVID-19 costituisce una misura di prevenzione fondamentale per contenere la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2. Numerose evidenze scientifiche internazionali hanno dimostrato l'elevata efficacia dei vaccini anti-COVlD-19 disponibili ad oggi, sia nella popolazione generale sia in specifici sottogruppi di categorie a rischio, inclusi gli operatori sanitari (pagine 2 e 3 della nota dell'ISS)… L'ISS chiarisce, inoltre, che "anche se l'efficacia vaccinale non è pari al l00%, ma del resto nessun vaccino ha una tale efficacia, l'elevata circolazione del virus SARS-CoV-2 rende comunque rilevante la quota di casi prevenibile (pagina 5 della nota dell'ISS)";

h) con le sentenze nn. 14 e 15 del 2023, la Corte costituzionale ha escluso la violazione del principio di proporzionalità rispetto alle finalità perseguite dalla normativa emergenziale, evidenziando che si è in presenza di una questione concernente il bilanciamento tra due diritti: "il giudizio di ragionevolezza sulle scelte legislative si avvale del cosiddetto test di proporzionalità, che richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi (cfr. Corte cost. 13 gennaio 2014, n. 1, in *Foro it.*, 2014, I, 666, con nota di ROMBOLI, richiamata, da ultimo, dalle sentenze 7 giugno 2018, n. 137, in *Foro it*. 2019, I, 1905, con nota di D'AURIA G.; 29 gennaio 2016, n. 10, in *Foro it.* 2016, I, 3721, con nota di D'AURIA G.; 22 dicembre 2015, n. 272, in *Foro It. Rep*. 2015, *Amministrazione dello Stato e degli enti pubblici in genere*, n. 202; 27 febbraio 2015, n. 23, in *Foro It. Rep*., 2015, *Decreto penale*, n. 6; 10 giugno 2014, n. 162, in *Foro it*. 2014, I, 2324, con nota di CASABURI)" (Corte cost., sent. 21 febbraio 2019, n. 20, in *Foro it*. 2020, I, 125, con nota di TRAPANI). 13.1. — Sotto tale aspetto, la misura deve ritenersi non sproporzionata, in primo luogo, perché non risultavano, a quel tempo, misure altrettanto adeguate rispetto allo scopo prefissato dal legislatore per fronteggiare la pandemia. E ciò vale, in particolare, per la soluzione alternativa prospettabile (utilizzata in ambiti più generali, per l'accesso ai luoghi pubblici da parte di soggetti non appartenenti a categorie soggette a vaccinazione obbligatoria), rappresentata dall'effettuazione periodica di test diagnostici dell'infezione da SARS-CoV-2. Innanzitutto perché, dovendo essere effettuati con una cadenza particolarmente serrata (e cioè ogni due o tre giorni), avrebbero avuto costi insostenibili e avrebbero comportato un intollerabile sforzo per il sistema sanitario, già impegnato nella gestione della pandemia, tanto a livello logistico-organizzativo, quanto per l'impiego di personale. D'altro canto, l'esito del test non è immediatamente disponibile rispetto al momento della sua effettuazione: esso, pertanto, nasce già `obsoleto, posto che l'esito può essere già stato superato da un contagio sopravvenuto nel frattempo, con il fisiologico rischio della presenza nei luoghi di cura di soggetti inconsapevolmente contagiati. 13.2. — Sempre con riferimento al rispetto della proporzionalità, va, altresì, rilevato che la conseguenza del mancato adempimento dell'obbligo è rappresentata dalla sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie, con reintegro al venir meno dell'inadempimento dell'obbligo e, comunque, dello stato di crisi epidemiologica. La scelta — che non riveste natura sanzionatoria — si muove nell'ambito della responsabilità del legislatore di individuare una conseguenza calibrata, in termini di sacrificio dei diritti dell'operatore sanitario, che sia strettamente funzionale rispetto alla finalità perseguita di riduzione della circolazione del virus. E ciò tanto in termini di durata, posto che … il legislatore ha introdotto, sin dall'inizio, una durata predeterminata dell'obbligo vaccinale, modificandola, costantemente, in base all'andamento della situazione sanitaria, giungendo ad anticiparla appena la situazione epidemiologica lo ha consentito; quanto in termini di intensità, trattandosi di una sospensione del rapporto

lavorativo, senza alcuna conseguenza di tipo disciplinare, e non di una sua risoluzione";

i) con riferimento alla scelta legislativa delle categorie professionali soggette all'obbligo vaccinale ed alla verifica del suo carattere non discriminatorio rispetto ad altre, la Corte, nella sentenza n. 185 del 2023, ha preso atto del fatto che il legislatore, a seguito della scoperta di un vaccino, ritenuto, alla luce delle conoscenze medico-scientifiche allora disponibili, idoneo a ridurre la diffusione della circolazione del virus, ha operato una chiara scelta in favore di una diffusa vaccinazione e ha individuato una serie di categorie professionali per le quali la vaccinazione è stata resa obbligatoria. Ha precisato, quindi, che con riguardo alla perimetrazione dell'imposizione dell'obbligo vaccinale, il legislatore ha effettuato una scelta di carattere generale basata su categorie predeterminate, individuate progressivamente sulla base dell'evoluzione della pandemia;

j) la Corte ha, dunque, dichiarato legittima l'imposizione dell'obbligo vaccinale per categorie legislativamente predeterminate, gradualmente individuate, dovendo considerarsi detta scelta per categorie predeterminate una delle possibili modalità di contemperamento tra la dimensione individuale e quella collettiva del diritto alla salute;

k) nel ricordato contesto, pertanto, la scelta legislativa dell'imposizione dell'obbligo vaccinale a carico del personale militare - che, rispetto al personale civile, è maggiormente esposto al costante contatto con l'utenza pubblica ed è chiamato a rendere un servizio di pubblica sicurezza - si poneva come scelta ragionevole e appropriata, a tutela della salute sia del singolo militare che della collettività.

l) la ragionevolezza di essa è colta anche con riferimento al profilo del non ricorso, per il personale militare, alla certificazione verde da tampone e, pertanto, il diverso trattamento in proposito riservato al personale militare ed a quello civile non ridonda in una discriminazione vietata ai sensi della invocata direttiva comunitaria;

m) le sopra esposte considerazioni escludono che possa assumere valenza decisiva la circostanza che il ricorrente svolgesse attività lavorativa prevalentemente di ufficio senza contatti con il pubblico o soggetti fragili, in quanto vale anche per lui la disposizione generale contenuta nell'art. 89, comma 3, del Codice dell'Ordinamento Militare, secondo cui "le forze armate concorrono alla salvaguardia delle libere istituzioni e svolgono compiti specifici in circostanze di pubblica calamità e in altri casi di necessità ed urgenza";

n) di conseguenza, è ritenuta ragionevole e appropriata e, comunque, non discriminatoria la scelta legislativa dell'imposizione dell'obbligo vaccinale a carico del personale militare indipendentemente dallo specifico impiego (come invece previsto in via generale per altre vaccinazioni obbligatorie dall'art. 206 del Codice dell'ordinamento militare per le ragioni, sopra richiamate, che la Corte costituzionale ha evidenziato in ordine alla legittimità della scelta per categorie indipendentemente dal tipo di attività svolta in concreto);

o) in conclusione si esclude che l'introduzione dell'obbligo vaccinale *ex* d.l. n. 44 del 2021 e i relativi provvedimenti annessi in caso di mancata ottemperanza, possano costituire una discriminazione per "convinzioni personali" di coloro che sono per scelta contrari alla vaccinazione, e, quindi, della Direttiva 2000/78/CE per la

parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti ed autonomi;

p) in ordine alla seconda questione, che attiene alla dedotta violazione dell'art. 2, comma 2, lett. b) della direttiva 2000/78/CE per discriminazione indiretta in base alla ideologia del militare non vaccinato che esegue tamponi ogni 48 ore rispetto al personale militare che ha ritenuto conveniente vaccinarsi, si richiama preliminarmente, e con valenza assorbente, la previsione del comma 5 dell'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE, il quale esclude in radice la possibilità che la norma nazionale censurata (art. 4 ter del d.l. n. 44 del 2021, come introdotto dall'art. 2 del d.l. n. 172 del 2021), possa configurare una discriminazione indiretta rilevante (e vietata) ai sensi della stessa, ponendosi con essa in contrasto;

q) inoltre, si osserva che opera nel caso di specie la causa di giustificazione della finalità legittima conseguita con mezzi appropriati e necessari prevista dalla citata direttiva UE;

r) anche la Corte costituzionale ha osservato che la sottoposizione a test diagnostici dell'infezione da SARS-CoV con una elevata frequenza, anziché al vaccino, non poteva costituire un'alternativa idonea ad evidenziare la irragionevolezza o la non proporzionalità della soluzione prescelta dal legislatore (Corte cost. n. 15 del 2023, cit., par. 11.3. che richiama altresì le considerazioni della sentenza n. 14 del 2023);

s) le ragioni evidenziate dalla Corte per il personale sanitario valgono anche al fine di sostenere la conformità dell'obbligo vaccinale introdotto a carico del personale militare alla disposizione comunitaria denunciata, sotto il profilo della "necessarietà e appropriatezza del mezzo impiegato" nel perseguimento della "finalità legittima" della tutela della salute individuale e collettiva, considerato altresì che, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 8 del d.l. n. 24 del 24 marzo 2023, l'obbligo vaccinale imposto alla specifica categoria del personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico è stato fatto cessare anticipatamente, a decorrere dal 25 marzo 2022;

t) si osserva, inoltre, che non può affermarsi l'equivalenza, da un punto di vista legale, tra certificato verde da vaccino o da tampone per l'accesso al luogo di lavoro, considerando che la normativa stessa richiede l'una o l'altra proprio in considerazione delle diverse peculiarità della categoria cui il lavoratore appartiene, prevedendo, per specifiche categorie (tra cui i militari) e a differenza di altre, la certificazione verde da vaccino, sulla base di una scelta discrezionale, ragionevole e non sproporzionata, effettuata in base alla ritenuta necessità del vaccino a ridurre i rischi di diffusione del virus e a tutelare la salute pubblica e dello stesso lavoratore,

u) in ordine alla terza questione con cui il ricorrente deduce la violazione dell'art. 1 della CDFUE (inviolabilità, rispetto e tutela della dignità umana), per l'effetto della sospensione dal diritto di svolgere attività lavorativa, "senza retribuzione o altro compenso o emolumento" si richiamano le argomentazioni svolte dalla Corte costituzionale italiana in materia di obblighi vaccinali da Covid-19, nelle quali si affrontano le problematiche, in caso di inadempimento da parte del lavoratore, relative alle previste sospensione dal servizio e privazione dalla retribuzione e da ogni altro emolumento;

v) con la sentenza n. 15 del 2023 la Corte ha, tra le altre, affrontato le questioni della conformità della disciplina normativa agli articoli 4 e 35 della Costituzione, laddove prevede, in caso di inosservanza dell'obbligo vaccinale, la sospensione del diritto di esercitare l'attività lavorativa, ritenendo insussistente la violazione delle su menzionate disposizioni;

v1) ha chiarito che la sospensione del lavoratore non vaccinato è in sintonia con l'obbligo di sicurezza imposto al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c. e dall'art. 18 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, con valenza integrativa del contenuto sinallagmatico del contratto individuale di lavoro; evidenziando che, con riguardo alla posizione dei lavoratori, la vaccinazione anti SARS-CoV-2 ha, a sua volta, ampliato il novero degli obblighi di cura della salute e della sicurezza prescritti dall'articolo 20 del d.lgs. n. 81 del 2008, nonché degli obblighi di prevenzione e controllo stabiliti dall'art. 279 per i lavoratori addetti a particolari attività;

v2) ha affermato che il diritto fondamentale al lavoro, garantito nei principi enunciati dagli artt. 4 e 35 della Costituzione, avuto riguardo al dipendente che abbia scelto di non adempiere all'obbligo vaccinale, nell'esercizio della libertà di autodeterminazione individuale attinente alle decisioni inerenti alle cure sanitarie, tutelata dall'art. 32 della Costituzione, non implica necessariamente il diritto di svolgere l'attività lavorativa ove la stessa costituisca fattore di rischio per la tutela della salute pubblica e per il mantenimento di adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e di assistenza e che la suddetta sospensione (nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge) non è in contrasto con gli articoli 4, 32 e 35 della Costituzione, risultando, sotto tale profilo, rispettosa dei principi di uguaglianza e di ragionevolezza;

w) con la citata sentenza n. 15 del 2023 è stata affrontata anche la questione relativa alla compatibilità costituzionale della previsione normativa secondo cui "per il periodo di sospensione, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati" e, dunque, neppure l'erogazione di un assegno alimentare, osservando in proposito che, nel meccanismo normativo, la mancata sottoposizione a vaccinazione ha determinato la sopravvenuta impossibilità per il dipendente di svolgere le proprie mansioni, e la sospensione del medesimo lavoratore ha rappresentato per il datore di lavoro l'adempimento di un obbligo nominato di sicurezza, inserito nel sinallagma contrattuale. Da tanto discende che la retribuzione e gli altri compensi o emolumenti comunque denominati non sono dovuti; ivi compresa la mancata erogazione al lavoratore sospeso di un assegno alimentare, "considerando che il lavoratore decide di non vaccinarsi per una libera scelta, in ogni momento rivedibile" e che essa costituisce conseguenza del principio generale di corrispettività, essendo il diritto alla retribuzione, come ad ogni altro compenso o emolumento, comunque collegato alla prestazione lavorativa;

x) alle medesime conclusioni si giunge anche riconoscendo all'assegno alimentare natura non retributiva ma assistenziale;

y) i principi affermati dalla Corte costituzionale con le richiamata sentenza n. 15 del 2023, pur se espressi con riferimento al personale sanitario, trovano applicazione

anche per il personale militare, per il quale è stato normativamente imposto l'obbligo vaccinale, considerati i precipui compiti ad esso affidati in materia di difesa e sicurezza pubblica durante il periodo pandemico, comprensivi di attività a contatto con terzi con rischio di diffusione del virus, nonché dell'esercizio di funzioni necessarie e indifferibili, a tutela della collettività, che non sono passibili di interruzione o rallentamenti e richiedono, pertanto, l'adozione di ogni accorgimento e trattamento sanitario utile (nella condivisa sicurezza ed efficacia del vaccino da parte delle risultanze scientifiche disponibili) per evitare, per quanto possibile, la contrazione della malattia e comunque la diffusione della stessa da parte degli appartenenti a tali qualificate categorie;

z) le argomentazioni sopra riportate in ordine alla costituzionalità delle norme in contestazione risultano idonee anche a confutare i dedotti vizi di violazione delle norme sovranazionali e comunitarie richiamate in ricorso;

aa) Il rispetto della dignità umana, di cui è strumento di realizzazione il riconoscere alla persona il diritto al lavoro e a percepire una retribuzione sufficiente a garantire il mantenimento suo e della famiglia, postulano in ogni caso che il soggetto si comporti *secundum legem*, tutte le volte in cui la norma impositiva di un obbligo ne richieda l'adempimento per finalità di interesse generale e l'obbligo medesimo risponda ai parametri di ragionevolezza e proporzionalità;

bb) va quindi escluso che l'imposizione dell'obbligo vaccinale al personale militare, nei modi con cui è stato imposto e nella specie censurati dal ricorrente, abbia portata discriminatoria, costituendo, per esigenze di tutela della salute pubblica, misura ragionevole e proporzionata;

cc) va, pure, esclusa, la violazione dell'articolo 24 della CDFUE, con riferimento ai figli minori del lavoratore, considerandosi che una incidenza negativa sulla loro "protezione" e sulle "cure necessarie per il proprio benessere", quali eventualmente derivanti dalla sospensione del genitore dal servizio e della corresponsione di emolumenti non discende da inadempimenti dello Stato o dell'Amministrazione, bensì da un volontario comportamento *contra legem* del lavoratore, dal quale egli può comunque in qualsiasi momento recedere;

dd) con la quinta questione si denuncia la violazione dell'art. 19 TUE, il quale osterebbe all'imposizione di una sanzione amministrativa come unico rimedio, per cui si chiede di chiarire se il sopracitato d.l. n. 172 del 2021 sia contrario alla direttiva 2000/78/CE e alla Carta e quindi la sanzione debba essere annullata. Parte ricorrente, in particolare, ritiene violato il principio della tutela giurisdizionale effettiva quando, come nel caso di specie, il rimedio giurisdizionale possa essere in concreto attivato solo dopo aver subito una sanzione; considerando in proposito che l'Amministrazione non aveva dato preventiva risposta (cioè, prima di irrogare la sanzione) ai dubbi da lui sollevati e rappresentati nel corso del procedimento amministrativo in ordine alla compatibilità con il diritto unionale della normativa nazionale sull'obbligo vaccinale (*rectius*, delle sue modalità discriminatorie) posto a carico del personale militare;

ee) la sezione consultiva ha ritenuto che nella specie la tutela giurisdizionale effettiva di cui all'invocato art. 19 TUE sia stata garantita, per cui all'art. 4 *ter* del d.l. n. 44 del 2021 non violerebbe il citato art. 19;

ee1) secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia UE (cfr., da ultimo, sez. I, n. 363 del 13 luglio 2023, in cause riunite C-363/21 e C-364/21, *Ferrovienord S.p.a. c. Istat* e giurisprudenza ivi richiamata, in *Foro It. Rep.*, 2023, *Unione europea e Consiglio d'Europa*, n. 1555), il principio della tutela giurisdizionale effettiva dei diritti riconosciuti ai singoli dal diritto dell'Unione costituisce un principio generale del diritto dell'Unione che discende dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri;

ee2) l'art. 19, paragrafo 1, secondo comma, TUE obbliga gli Stati membri ad istituire i rimedi giurisdizionali necessari per assicurare ai singoli, nei settori disciplinati dal diritto dell'Unione, il rispetto del loro diritto a tale tutela. Spetta, poi, all'ordinamento giuridico interno di ciascuno Stato membro stabilire le modalità processuali dei rimedi giurisdizionali per assicurare ai singoli, nei settori disciplinati dal diritto dell'Unione, il rispetto del loro diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva, ai sensi dell'art. 19 del TUE; occorrendo comunque garantire che tali modalità non siano meno favorevoli rispetto a quelle relative a situazioni analoghe disciplinate dal diritto interno (principio dell'equivalenza) e che non rendano in pratica impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dal diritto dell'Unione (principio di effettività);

ee3) con riferimento al principio di effettività, la giurisprudenza (cfr., da ultimo, Corte di Giustizia UE, grande sezione, 21 dicembre 2021, n. 497, in *Foro It. Rep.*, 2022, *Unione europea e Consiglio d'Europa*, n. 1035) ha evidenziato che il diritto dell'Unione non produce l'effetto di obbligare gli Stati membri ad istituire mezzi di ricorso diversi da quelli già contemplati nel diritto interno, a meno che non esista alcun rimedio giurisdizionale che permetta di garantire il rispetto dei diritti spettanti secondo il diritto dell'Unione;

ff) secondo la I sezione del Consiglio di Stato, nella vicenda in esame il predetto principio unionale è stato rispettato: il provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, previsto per il caso di mancato adempimento all'obbligo vaccinale, è soggetto ai medesimi rimedi amministrativi e giurisdizionali con i quali può essere contestata la generalità dei provvedimenti amministrativi: ricorso straordinario al Presidente della Repubblica e ricorso giurisdizionale con due gradi di giudizio;

gg) la relativa scelta (connotata dall'operatività del principio di alternatività) spetta al privato, il quale deve tener conto della particolare strutturazione dei prefati rimedi in base alle proprie esigenze. Ove questi intenda ottenere una tutela e una risposta di giustizia più rapide, deve proporre il ricorso giurisdizionale, che gli assicura, anche con l'utilizzo dello strumento cautelare, tempi più veloci, che possono consentirgli una decisione anche prima che l'atto contestato abbia esaurito la sua efficacia;

gg1) la facoltà di proposizione del ricorso giurisdizionale è stata, dunque, assicurata dall'ordinamento al ricorrente, ma questi -nel caso di specie- ha

optato per la presentazione del ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, che richiede ordinariamente, pur essendo previsto il rimedio cautelare, tempi più lunghi;

gg2) la possibilità, poi, che al privato siano assicurati strumenti per evitare, in via preventiva ed a prescindere dalla successiva possibilità di tutela giurisdizionale, l'applicazione di provvedimenti incidenti negativamente sulla sua sfera giuridica, nella vicenda normativa in esame, viene assicurata dalla previsione di un articolato procedimento amministrativo (disciplinato compiutamente dalla disposizione nazionale censurata) che precede l'adozione del provvedimento finale e nel quale è assicurata la partecipazione del privato per introdurre nello stesso le proprie ragioni ed i propri interessi;

hh) la sesta questione attiene alla richiesta di risarcimento del danno conseguente alla lamentata discriminazione, in applicazione dell'art. 17 della direttiva 2000/78/CE e alla giurisprudenza della CGE in materia. Essa è stata considerata inammissibile perché estranea al *petitum* deducibile con il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, risultando in contrasto con l'art. 8 del D.P.R. n. 1199 del 1971, secondo cui detto rimedio ha natura impugnatoria ed è ammesso contro atti amministrativi definitivi e per soli motivi di legittimità (cfr., *ex multis*, Cons. Stato, IV, 24 maggio 2020, n. 3255); con la conseguenza che il ricorso straordinario non risulta praticabile per l'esercizio di azioni diverse da quella di annullamento (cfr. Cons. Stato, sez. II, parere 7 gennaio 2019, n. 77, nonché parere 7 aprile 2014, n. 1141);

ii) infine, la I Sezione ha osservato che, pur non condividendo la posizione del ricorrente, il Consiglio di Stato in sede consultiva è obbligato a formulare domanda di pronuncia pregiudiziale, chiedendo alla Corte di Giustizia dell'Unione europea, ai sensi dell'art. 267 TFUE, di pronunciarsi sui quesiti di seguito articolati;

jj) la pronuncia del giudice dell'Unione è stata ritenuta vieppiù opportuna, avuto riguardo alla novità delle questioni ed alla peculiare rilevanza delle stesse, in quanto afferenti all'evento pandemico da Covid-19 e, pertanto, atteso l'ambito di diffusione dello stesso, di interesse certamente esteso a tutti gli Stati membri, pur in presumibile presenza di differenti discipline nazionali;

III. – Per completezza si segnala quanto segue:

ll) su una controversia analoga a quella in esame la stessa I sez. del Consiglio di Stato ha emesso il parere n. 893 del 27 luglio 2024, che ha ricusato, a vario titolo, una serie di questioni di costituzionalità in parte simili a quelle oggetto della presente decisione; in particolare, nel parere da ultimo citato, si è osservato quanto segue:

ll1) in particolare, nel parere da ultimo citato si osserva che il personale militare è governato da un peculiare statuto – che costituisce una declinazione del principio di auto sufficienza dell'ordinamento militare (enucleabile dagli artt. 1, 625, 2267 c.m.) - in forza del quale, di norma, tutte le disposizioni relative allo status giuridico ed economico dei militari sono racchiuse nel codice dell'ordinamento militare di cui al d.lgs. n. 66 del 2010

(cfr. Corte cost., 28 febbraio 2023, n. 32, in *Foro it.,* 2023, I, 1003; 30 dicembre 2022, n. 270 in *Foro it*., I, 983, in *Giur. costit.,* 2022, 2973; 12 ottobre 2017, n. 215, in *Foro it.* 2018, I, 86, in *Giur. costit.* 2017, 2006, con nota di BRUNELLI, MARTIRE; Cons. Stato, sez. IV, 10 febbraio 2023 n. 1462; 22 maggio 2020, n. 3242, in *Foro it.* 2020, III, 3730; 2 marzo 2020, n. 1489, in *Foro It. Rep*. 2020, *Giustizia amministrativa*, n. 454, in *Foro amm*. 2020, 414; sul rapporto tra sanità civile e sanità militare cfr. Corte cost., 8 maggio 2023, n. 98, in *Foro it.,* 2023, I, 1678);

ll2) il proprio precedente parere (12 giugno 2023, n. 868), ha chiarito che sulla legittimità dell'imposizione dell'obbligo vaccinale si è già pronunciata la Corte costituzionale (sentenze cit. nn. 15 e 14 del 2023), statuendo la mancata violazione del principio di proporzionalità rispetto alle finalità perseguite dalla normativa emergenziale. Sono richiamati, altresì, i precedenti sezionali che hanno fatto puntuale e corretta applicazione delle sentenze della Corte costituzionale, che si sono succedute nel tempo (cfr. Cons. Stato, sez. I, parere 12 giugno 2023, n. 868, cit.; Corte cost., 9 ottobre 2023, n. 186, in *Foro It.,* 2023, I, 2973; 5 ottobre 2023, n. 185; 20 giugno 2023, n. 171, in *Foro it.,* 2023, I, 2974 nonché *infra* § oo; 5 aprile 2023, n. 156, in *Foro it*., 2023, I, 2973, nonchè oggetto della News UM n. 106 del 7 settembre 2023), osservando che le determinazioni impugnate sono state emanate dall'amministrazione in esatta esecuzione di provvedimenti normativi emergenziali che la Corte costituzionale ha ripetutamente ritenuto conformi al dettato costituzionale;

ll3) in ordine alla sospensione dalla retribuzione, si ribadisce che essa costituisce la conseguenza naturale, in termini sinallagmatici, della mancata erogazione della prestazione, in pendenza della sospensione dell'attività lavorativa (e della percezione della retribuzione e degli emolumenti che dalla stessa discendono) derivante da una "scelta volontaria" del dipendente (quella di non vaccinarsi) e dallo stesso in ogni momento modificabile, richiamando Corte cost., n.15 del 2023 cit.; Cons. Stato, sez. I, parere, 29 novembre 2023, n. 1479 del 2023; parere, 20 ottobre 2023, n. 1465; parere 25 settembre 2023, n. 1218; parere, 22 settembre 2023, n. 1212;

ll4) in ordine ad una domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunale di Padova – (menzionata dal ricorrente nelle proprie difese) volta a conoscere se, nel caso del vaccino autorizzato dalla Commissione in forma condizionata, l'eventuale non assoggettamento al medesimo da parte del personale medico sanitario nei cui confronti la legge dello Stato impone obbligatoriamente il vaccino, possa comportare automaticamente la sospensione dal posto di lavoro senza retribuzione o se si debba prevedere una gradualità delle misure sanzionatorie in ossequio al principio fondamentale di proporzionalità – si richiama la sentenza della Corte di giustizia UE, 13 luglio 2023, resa nella causa C-765/21, che ha dichiarato irricevibile la domanda *de qua*;

ll5) in ogni caso il parere ha interpellato il ricorrente per acquisire la sua scelta in ordine all'alternativa fra insistere formalmente per il rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia ovvero accettare la sospensione

impropria del procedimento in attesa di conoscere l'esito del rinvio di cui al parere in rassegna;

mm) sulla parziale applicabilità delle direttive europee in materia di discriminazione, sicurezza sui luoghi di lavoro, tutela lavoro tempo determinato, al personale militare si veda Corte di giustizia UE, sez. VI, 25 gennaio 2024, C-389/22 – *GC e altri contro Croce Rossa Italiana* (oggetto della News n. 34 del 15 aprile 2024), secondo cui il principio di non discriminazione, come attuato e concretizzato dalla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70, si applica a tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li lega al loro datore di lavoro, purché questi siano vincolati da un contratto o da un rapporto di lavoro, ai sensi del diritto nazionale (richiama in proposito Corte di giustizia UE, sez. II, 19 marzo 2020, C 103/18 e C 429/18, *Sánchez Ruiz e a.*, nonché ordinanza, 26 aprile 2022, C 464/21, *Universitat de Barcelona*);

nn) con le citate sentenze del giudice delle leggi nn. 186 del 2023, 185 del 2023, 156 del 2023 la Corte costituzionale si è occupata delle questioni di legittimità sollevate dai giudici nazionali;

nn1) in particolare, le sentenze nn. 185 e 186 del 2023 affrontano e risolvono questioni analoghe, per cui le relative motivazioni sono in gran parte identiche.

Nella specie erano state denunciate le situazioni di lavoratori (iscritti all'albo dei chimici e dei fisici e operanti nelle strutture di cui all'art. 8 *ter* d.lgs. 502 del 1992) per i quali, non avendo alcun contatto con i pazienti o con persone fragili, appariva irrazionale l'obbligo di vaccino per poter svolgere la propria attività lavorativa.

Le strutture di cui all'art. 8 *ter* sono: a) strutture che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero a ciclo continuativo o diurno per acuti; b) strutture che erogano prestazioni di assistenza specialistica in regime ambulatoriale, ivi comprese quelle riabilitative, di diagnostica strumentale e di laboratorio; c) strutture sanitarie e sociosanitarie che erogano prestazioni in regime residenziale, a ciclo continuativo o diurno;

nn2) la Corte costituzionale ha dichiarato infondate le questioni nella considerazione che l'imposizione dell'obbligo vaccinale per categorie predeterminate di soggetti rappresenta una scelta non irragionevolmente mossa dall'esigenza di garantire linearità e automaticità all'individuazione dei destinatari, così da consentire un'agevole e rapida attuazione dell'obbligo e da prevenire il sorgere di dubbi e contrasti in sede applicativa.

A giudizio della Corte il legislatore ha ragionevolmente reputato insostenibile in termini di tempi, costi e utilizzo di personale altrimenti impiegabile su fronti più urgenti, nella fase dell'individuazione in concreto dei destinatari dell'obbligo, l'accertamento, caso per caso, della rispondenza ai requisiti richiesti, oltre che nella successiva fase di monitoraggio e controllo della loro perdurante sussistenza;

oo) con la citata sentenza 20 giugno 2023, n. 171, la Corte costituzionale ha dichiarato nel merito infondata le questioni di costituzionalità, sollevate dal tribunale di

Padova in funzione di giudice del lavoro, in riferimento all'art. 23 cost., dell'art. 4, commi 1 e 5, del d.l. n. 44 del 2021, come conv., come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. b), del d.l. n. 172 del 2021, come conv., e dall'art. 8, comma 1, lett. a), del d.l. n. 24 del 2022, come conv., nella parte in cui attribuisce a una circolare del ministero della salute l'onere di dettare la disciplina delle indicazioni e dei termini per la vaccinazione cui devono sottoporsi gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario, sia in generale sia in caso di intervenuta guarigione dal virus Sars-CoV-2;

oo1) secondo la Corte, le disposizioni censurate, nel dettare una disciplina volta a imporre un trattamento sanitario, trovano il loro specifico riferimento costituzionale nell'art. 32, comma 2, cost., sicché è unicamente in relazione a tale parametro costituzionale che deve essere valutata la legittimità della scelta, operata dal legislatore, di non esaurire integralmente detta disciplina, ma di rinviare per taluni aspetti a quanto previsto in circolari ministeriali;

oo2) è stato precisato che nel caso di specie il legislatore si è limitato a demandare a "circolari del ministero della salute" l'individuazione del termine di differimento della vaccinazione per gli operatori sanitari contagiati e guariti, ovverosia dell'arco di tempo nell'ambito del quale la carica anticorpale derivante dall'avvenuto contagio rendeva non necessaria la vaccinazione. Individuazione che, evidentemente, deve essere compiuta sulla base di dati tecnico-scientifici, per cui al ministero della salute non era demandato l'esercizio di discrezionalità amministrativa — che implica valutazione, ponderazione e bilanciamento di interessi comunque coinvolti nel procedimento — ma una mera valutazione di ordine tecnico da condurre alla stregua del dato scientifico e della sua rapida evoluzione;

pp) con la citata sentenza 5 aprile 2023, n. 156 (oggetto della News UM n. 106 del 7 settembre 2023) la Corte costituzionale ha invece dichiarato inammissibili, per non avere il giudice *a quo* adeguatamente motivato sulla sussistenza della propria giurisdizione, le questioni sollevate dal C.g.a., sez. giur., ord. 22 marzo 2022, n. 351 (in *Foro It*., 2022, IV, 189, con nota di richiami e osservazioni di ROMBOLI), e 12 settembre 2022, n. 947;

qq) in ordine alla legittimità costituzionale della normativa che ha previsto l'obbligo vaccinale per il personale sanitario e la sanzione della sospensione dall'esercizio dell'attività sanitaria, si veda pure Cons. Stato, sez. III, 13 maggio 2022, n. 2199 (in *Foro It. Rep*. 2022, *Giustizia amministrativa*, n. 487), secondo cui in caso di inadempimento dell'obbligo vaccinale introdotto per le professioni sanitarie dall'art. 4 d.l. 44 del 2021 e poi esteso ad altre categorie di lavoratori, la misura della sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione appare legittima anche sul piano dei principi della proporzionalità e della parità di trattamento, rispetto al pur fondamentale principio lavoristico, attesa la temporaneità della misura sospensiva, "senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro", come chiarisce l'art. *4 ter*, comma 3, del citato decreto e, dunque, motivata non già da una contestazione disciplinare del datore di lavoro, ma da una precisa scelta individuale del lavoratore che, per fatto proprio rende impossibile lo svolgimento di mansioni lavorative e si pone in

contrasto con un fondamentale principio dell'ordinamento, ossia l'esigenza di tutelare la salute individuale e pubblica, sottesa all'introduzione dell'obbligo vaccinale, e dunque contro l'ordine pubblico;

rr) per altra questione di costituzionalità avente ad oggetto il rispetto della riserva di legge di cui all'art. 32 Cost., si veda Corte cost. 20 febbraio 2023, n. 25 (in *Foro it.*, 2023, I, 625, con nota di richiami), che ha dichiarato incostituzionale l'art. 206 *bis*, comma 1, d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 (introdotto dall'art. 12, comma 1, lett. a), d.lgs. 26 aprile 2016, n. 91), nella parte in cui autorizzava la sanità militare a imporre al personale militare, impiegato in particolari ed individuate condizioni operative o di servizio, la somministrazione di specifiche profilassi vaccinali, senza che esse fossero previamente individuate in via legislativa;

ss) in tema di indennizzo per i soggetti danneggiati da vaccinazioni obbligatorie o comunque raccomandate, si veda Corte cost. 23 giugno 2023, n. 129 (in *Foro It*, 2023, I, 2037, con nota di richiami), che ha dichiarato inammissibile, per insufficiente motivazione in ordine alla rilevanza ed alla non manifesta infondatezza, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, l. 25 febbraio 1992 n. 210, nella parte in cui non prevede che il diritto all'indennizzo, istituito e regolato dalla stessa legge e alle condizioni ivi previste, spetti anche ai soggetti che abbiano subìto lesioni e/o infermità, da cui siano derivati danni irreversibili all'integrità psico-fisica, per essere stati sottoposti a vaccinazione non obbligatoria, ma raccomandata, antimeningococcica;

tt) su alcune questioni relative alla tutela del lavoratore dipendente al tempo del COVID, si veda Corte di giustizia UE, sez. I, 14 dicembre 2023, C-206/22, *TF c. Sparkasse* (in *Foro It.*, 2024, IV, 4), secondo cui l'art. 7, par. 1, della direttiva 2003/88/Ce del parlamento europeo e del consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, devono essere interpretati nel senso che non ostano a una normativa o a una prassi nazionale che non consenta il riporto dei giorni di ferie annuali retribuite concessi a un lavoratore non malato, per un periodo coincidente con un periodo di messa in quarantena, disposto da un'autorità pubblica, a causa del contatto di tale lavoratore con una persona infetta da un virus.

Nell'occasione la Corte ha osservato che la messa in quarantena di un lavoratore non è di per sé di ostacolo alla realizzazione delle finalità delle ferie annuali retribuite, benché possa avere un impatto sulle condizioni in cui un lavoratore trascorre il proprio tempo libero. Pertanto, il datore di lavoro non può essere tenuto a compensare gli svantaggi derivanti da una messa in quarantena disposta da un'autorità pubblica.